



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PENGURUS PMII RAYON AL-FARABI MASA KHIDMAT 2019-2020

Nurul Hadi *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Khalikussabir *)**

email: nurulhadi612@gmail.com

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

Performance in organizations becomes the measure of success in achieving desired and planned goals by organizations or companies. The study aims to test the extent of the procedural and recruitment effect on the performance of the PMII Rayon Al-Farabi, the poor Islamic university commissioner. The Population used in this study represents the entire stewardship of the PMII Rayon Al-Farabi, the pitiful islamic university of malang commissariat. After data collection, a questionnaire's validity and reliability test were conducted on respondents first, and then a quantitative descriptive analysis of the data is made. From the results of this study obtained the following results: (1) Simultaneously procedural justice and recruitment have a positive and significant impact on stewardship. (2) Partially procedural justice has a positive and significant impact on performance. (3) Recruits have a partial positive and significant impact on performance. Among the two variables affecting the performance of PMII Rayon Al-Farabi, the commission of the Islamic University of Malang, namely procedural justice and recruitment, is the most in influential variable affecting the most influential variable affecting performance is the procedural variables.

Keywords: Procedural justice, recruitment, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai visi organisasi. Keberhasilan dalam setiap rencana organisasi merupakan satu ukuran tersendiri di dalam diri masing masing individu yang ada dalam organisasi, Hal ini akan memberikan konsekuensi bahwa setiap organisasi harus merespon dan menghadapi semua tantangan yang terkait dengan perubahan lingkungan strategis. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu organisasi atau pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Baedhowi (2007). Dalam setiap jalan organisasi kedepan oleh karena itu kunci dari keberhasilan organisasi harus senantiasa mengembangkan, mengarahkan dan

mengelola sumber daya manusia (SDM) agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Melibatkan semua individu dari sebuah organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan struktur, pelatihan dan pengembangan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan setiap anggota, kader maupun pengurus dapat tertib dalam peraturan yang sudah dibuat agar dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Melibatkan semua individu dari sebuah organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan struktur, pelatihan dan pengembangan organisasi. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikendalikan, dan diimplementasikan oleh pimpinan organisasi. Terealisasinya peraturan organisasi dapat berguna untuk memotivasi anggota, membentuk kerjasama yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja, loyalitas dan keinginan kuat pengurus untuk tetap memberikan kontribusi dalam organisasi. Menurut Handoko (2008:69) rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan para calon anggota yang mampu menjadi pengurus. Menurut Hasibuan (2008:94) suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Keorganisasian yang berkelanjutan harus dapat kita arahkan serta kelola dengan baik dan benar agar bisa digunakan secara efektif dan efisien. Disini sangat diperlukan adanya keterlibatan pemikiran maupun secara langsung dalam melaksanakan setiap program kerja yang akan dilaksanakan. Dalam membuat kinerja organisasi yang akan dilaksanakan dapat direncanakan dengan mengelola apa yang menjadi kebutuhan baik manajemen organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM), maupun manajemen pengelolaan waktu yang sudah ditetapkan. Manajemen pekerjaan organisasi menjadi sangat penting untuk mengukur efektif dan efisien terkait pengelolaan, waktu dan cara menyelesaikan masalah sehingga dapat mengambil keputusan dengan cara berpikir taktis dan cepat.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) adalah sebuah organisasi ekstra kampus yang memiliki tujuan untuk menciptakan pribadi muslim Indonesia yang berbudi pekerti, bertaqwa kepada Tuhan, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya, dan berkomitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia. Pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang merupakan objek dari penelitian ini. Belajar di organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma merupakan pelajaran yang bukan mudah sekali seperti halnya duduk dikelas mendengarkan dosen mengajar (kuliah). Tugas dari PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang terdapat beberapa kendala di dalam menjalankan organisasi, program kerja yang tidak dapat dilaksanakan karena tidak adanya sikap kepercayaan terhadap pengurus dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas. Pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang selalu berfikir dengan adanya anggota yang sangat banyak bisa menghasilkan kinerja yang baik, namun pada kenyataan yang terjadi sebaliknya apabila tidak ada kesinambungan antara

anggota, pengurus organisasi tidak terjadi kerjasama dalam bekerja. Setelah dicari akar permasalahannya, maka ditemukanlah bahwa pengurus yang tidak produktif tersebut karena keadilan prosedural dalam organisasi yang dibangun tidak berjalan baik oleh pengurus organisasi dan kurang pemahaman pada rekrutmen organisasi yang dibentuk oleh pengurus. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Rekrutmen Terhadap Kinerja pengurus PMII Rayon Al Farabi Komisariat Universitas Islam Malang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh secara simultan keadilan prosedural dan rekrutmen pada kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?

Bagaimana pengaruh secara parsial keadilan prosedural pada kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?

Bagaimana pengaruh secara parsial rekrutmen pada kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh simultan keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja PMII Rayon Al-Farabi.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keadilan prosedural terhadap kinerja pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen terhadap kinerja pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

Kontribusi Penelitian

Dapat digunakan sebagai pembelajaran wawasan peneliti serta pembaca tentang manajemen sumber daya manusia. Peneliti diharapkan mampu memberi kontribusi dan manfaat bagi pengurus PMII Rayon Al-Farabi untuk membangun dan menjalankan keadilan prosedural dan rekrutmen terhadap kinerja pengurus.

Penelitian Terdahulu

Yulia dan Surya(2014) yang meneliti tentang Pengaruh keadilan prosedural dan keadilan Interaksional terhadap perilaku retaliasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap perilaku retaliasi karyawan. Secara parsial keadilan

prosedural berpengaruh positif terhadap retaliasi karyawan. Secara parsial keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap retaliasi karyawan..

Billy, dkk(2016) yang meneliti tentang Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitian menunjukkan Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Secara parsial proses rekrutmenberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Singgih (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Keadilan Prosedural Distributif DanProsedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit. Hasil penelitian menunjukkan Keadilan prosedural distributif dan prosedural kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja paramedis di rumah sakit. Secara parsial keadilan prosedural distributifberpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Secara parsial prosedural kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja

H. Asep (2017) yang meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Industri Rotan Sekecamatan leuwimunding majalengka. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keadilan proseduralberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nurul & Angelia (2018) yang meneliti tentang Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya pada Internasional, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Internasional, Tbk. Secara parsial Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Thalib & Sarah(2020) yang meneliti tentang Strategi rekrutmen di organisasi mahasiswaan pada Kader HMI Cabang Ciputat. Hasil penelitian menunjukkan Startegi rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja Kader HMI Cabang Ciputat.

Kurniawan(2020) yang meneliti tentang Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di Serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan Keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan di Serikat Gabungan Solidaritas

Perjuangan Buruh Kabupaten Bekasi. Secara parsial keadilan distributif berpengaruh positif terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan. Secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja (Y1)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi nirlaba dan berorientasi laba dan dicapai selama periode waktu tertentu. Fahmi (2013: 127).

Kinerja adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standarisasi kriteria yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayati (2011: 260).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Priansa (2014:269).

Indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Keadilan Prosedural (X1)

Keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural di patuhi atau dilanggar. Pareke (2002).

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Alotaibi (2001).

Keadilan Prosedural merupakan keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang di gunakan untuk mengambil keputusan. Kreitner (2001:49).

Indikatoryaitu:

1. Konsistensi
2. Minimalisasi Bias
3. Keakuratan Informasi
4. Etis

Rekrutmen (X2)

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari orang-orang yang di nilai tepat untuk suatu pekerjaan serta memiliki kemampuan dan kualitas yang baik sebagai nilai tambah bagi organisasi. Naheed & Amir (2012).

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang di mulai ketika memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan karyawan yang di inginkan sesuai jabatan dan lowongan yang ada. Herman Sofyandi (2010:108).

Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi. Mardianto (2014:8)

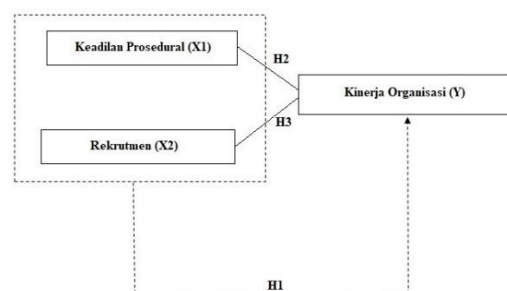
Indikator yaitu:

1. Perencanaan Rekrutmen
2. Kebutuhan Anggota
3. Mutu Anggota
4. Pertimbangan Hukum

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sugiyono (2017:60).

Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut:



Keterangan:

- > : Pengaruh simultan
 -----> : Pengaruh parsial

Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah:

H1: Keadilan prosedural dan rekrutmen berdampak positif pada kinerja PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

H2: Keadilan prosedural berdampak positif pada kinerja PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

H3: Rekrutmen berdampak positif pada kinerja PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu

Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian merupakan proses pengembangan teori dan tujuannya adalah untuk dapat memperoleh jawaban atas suatu masalah yang sedang diteliti. Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 13) penelitian kuantitatif merupakan suatu analisis yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan pendekatan numerik atau data kualitatif serta menggunakan paradigma prediksi dan positif. Pendekatan penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, menganalisis data, dan menguji hipotesis. Penelitian dilakukan pada pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2020 sampai bulan Juli 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi yang di gunakan dalam penelitian adalah keseluruhan 225 (berdasarkan surat keputusan pelantikan kepengurusan PMII rayon Al-Farabi komisariat Universitas Islam Malang Masa Khidmat 2019-2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan yaitu *Probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sample.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering di sebut variabel output, kriteria, konsekuen. Sugiyono (2016:39).

Variabel Bebas

Varibel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (dependen). Varibel ini sering di sebut variabel stimulus, prediktor dan mendahului. Sugiyono (2016:39).

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2013:137). Untuk mendapatkan data yang rinci, baik dan akurat, peneliti menggunakan berbagai metode dengan mengumpulkan sumber data primer untuk memecahkan masalah. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data berupa angket (angket). Survei merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sugiyono (2013: 137).Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial. Pada peneliti fenomena sosial ini telah diidentifikasi secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2013:93).Jawaban setiap item pada alat dengan menggunakan skala likert berupa pilihan ganda atau kata-kata dalam checklist dan dijelaskan lebih detail. "Penggunaan kata-kata seperti:

STS : Saya Sangat Tidak Setuju artinya pernyataan tersebut sama dengan kondisi yang dialami manajemen selama ini. Ekspresi ini diberikan 1 poin.

TS : Saya tidak setuju, jadi pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh manajemen selama ini. 2 poin diberikan untuk pernyataan ini.

NT : Netral yaitu sesuai dengan kondisi yang dialami oleh administrasi selama ini manajemen tidak ada pendapatnya atas keterbukaan tersebut. 3 poin diberikan untuk pernyataan ini.

- T : Saya setuju, jadi pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami manajemen selama ini. 4 poin diberikan untuk pernyataan ini.
- SS : Saya setuju sekali; Artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami manajemen selama ini. 5 poin diberikan untuk pernyataan ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang terdiri dari statistik deskriptif dan sub statistik parametrik dengan bantuan SPSS. Analisis ini telah terbukti untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan pada satu atau beberapa peristiwa lain dengan menggunakan pendekatan statistik. Dalam hal ini, penelitian menggunakan media survei, dokumentasi, dan data sekunder. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dimana kuesioner diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau tidak validnya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Ghazali (2013:52). Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical package for social science*) untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- 1) Jika r tabel hitung (taraf signifikan 5%), maka item kuesioner dikatakan tidak valid.
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel (taraf signifikan 5%) maka butir angket dikatakan valid.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi nilai

N = Jumlah responden

X = Skor rata ratadari variabel X

Y = Skor rata ratadari variabel Y

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ghazali (2013:47). Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Uji keandalan juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat diterapkan pada objek penelitian yang sama secara berulang-ulang dan dapat menghasilkan mendekati ukuran sebelumnya, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas konsistensi adalah *Alpha Cronbach* yaitu derajat ketepatan yang handal, ketelitian atau akurasi yang ditinjau oleh instrumen pengukuran. Tekniknya menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6 maka dapat dikatakan variabel penelitian tidak reliabel.
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan variabel penelitian adalah reliabel.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r	= Realibilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varian butir
σ_1^2	= Varian total

Uji Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keadilan procedural dan rekrutmen pada kinerja pengurus. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan independen. Ghazali (2013:96). Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
X ₁	: Variabel Keadilan Prosedural
X ₂	: Variabel Rekrutmen
e	: Error

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Ghazali (2013:160). Uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorof smirnof (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dengan K-S. Priyono (2015:46) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$, data berdistribusi normal.
- 2) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $< 0,05$, data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ghazali (2013:105). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. Keputusan yang diambil ada tidaknya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas. Menurut Priyono (2015:63) jika nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians yang tersisa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ghazali (2013:139).

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji yang digunakan diterima sebagai H_a jika nilai probabilitas (nilai p) $< 0,05$, dan jika nilai p $> 0,05$ maka H_a ditolak. Ghazali (2011:98)

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kapabilitas variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan semua informasi

yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Dalam studi ini, Corrected R^2 bervariasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang dikoreksi mendekati 1, semakin baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Adjusted R^2 menjauh dari 1, kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen kurang baik.

Uji t

Uji t disebut juga uji parsial. Menurut Ghazali (2011: 98). Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen atau independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah nilai probabilitas (p-value) $< 0,05$, dalam hal ini H_a diterima dan jika nilai $p > 0,05$ maka H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil regresi semua instrumen yang diuji dalam penelitian memiliki jumlah yang lebih besar daripada Tabel r (0,2369). Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil regresi bahwa nilai Alpha-Cronbach untuk variabel kinerja Y = $0,636 > 0,6$ variabel keadilan prosedural X1 = $0,724 > 0,6$ dan X2 = $0,704$ nilai alpha Cronbach di atas 0,6. Oleh karena itu variabel dapat dipercaya dan analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,361	1.799		3.536	0.001
	Total_X1	0.357	0.113	0.346	3.146	0.002
	Total_X2	0.281	0.093	0.332	3.019	0.004

Sumber: Data diolah SPSS, tahun 2020.

Tabel menunjukkan hasil beberapa uji regresi linier. Persamaan linear berganda dalam penelitian adalah:

- a. Y = nilai variabel terikat adalah kinerja yang nilainya diprediksi oleh keadilan prosedural dan rekrutmen.
- b. a = nilai konstanta, artinya prediksi dari kinerja penguru PMII Rayon Al-Farabi.
- c. b1 = Koefisien regresi variabel keadilan prosedural (X1) berpengaruh positif bahwa kinerja akan meningkat jika keadilan prosedural meningkat, dengan asumsi X2 konstan.
- d. b2 = koefisien regresi variabel perekrutan (X2) berpengaruh positif bahwa kinerja akan meningkat jika rekrutmen meningkat, dengan asumsi X1 konstan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil regresi dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi Kolmogorof-Smirnov memiliki nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200 > 0,05, residu data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil regresi, variabel keadilan prosedural (X1) dan rekrutmen (X2) dalam penelitian dapat dikatakan sebagai variabel keadilan prosedural (X1) dan rekrutmen (X2) karena penelitian memiliki nilai VIF 1,167 < 10 atau nilai toleransi 0,857 > 0,1 tidak ada banyak koneksi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil regresi, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural (X1) dan kinerja (X2) mempunyai nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	79.946	2	39.973	15.285	.000 ^b
	Residual	172.605	66	2.615		
	Total	252.551	68			
a. <i>Dependent Variable: Total_Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1</i>						

Sumber: Data diolah SPSS, tahun 2020.

Tabel tersebut menunjukkan hasil nilai signifikansi dari uji F 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian (H1) diterima yang berarti variabel keadilan prosedural (X1) dan rekrutmen (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.563 ^a	0.317	0.296	1.617
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data diolah SPSS, tahun 2020.

Tabel menunjukkan bahwa hasil uji variabel independen dari koefisien determinasi R², yaitu keadilan prosedural (X1) dan rekrutmen (X2) untuk variabel terkait kinerja (Y), mendapatkan nilai R² 0,317, yang berarti bahwa semua variabel dependen, kontribusi 29,6% dari variabel yang diambil dan 70,4% yang diambil didukung oleh faktor-faktor lain yang diluar standar estimasi (SEE). Semakin kecil nilai SEE, semakin akurat prediksi variabel dependen.

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.361	1.799		3.536	0.001
	Total_X1	0.357	0.113	0.346	3.146	0.002
	Total_X2	0.281	0.093	0.332	3.019	0.004
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah SPSS, tahun 2020.

Variabel Keadilan Prosedural

Hasil uji-t pengaruh keadilan prosedural (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t sebesar 3,146 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi <0,05, maka Ha2 diterima. Ini sebagian berarti bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Variabel Rekrutmen

Hasil uji-t pengaruh rekrutmen (X2) terhadap kinerja (Y) menghasilkan thitung 3,019 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi <0,05 maka Ha3

diterima. Artinya rekrutmen memiliki pengaruh yang relatif signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi perlu menerapkan keadilan prosedural dan melaksanakan rekrutmen dengan baik dan benar. Hal ini terbukti dapat memberikan keputusan yang adil terhadap anggota serta adanya peningkatan penerimaan pengurus PMII Rayon Al-Farabi setiap periode selanjutnya. Keadilan prosedural harus sering di terapkan oleh pengurus untuk meminimalisir adanya kepentingan-kepentingan individu dan guna mencegah terjadinya perpecahan dalam organisasi. Rekrutmen mesti tetap dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan mengatur pertimbangan hukum yang jelas, agar pengurus PMII Rayon Al-Farabi mendapatkan anggota yang berkualitas dan memberikan kinerja yang baik sesuai kemampuan. Sehingga akan memberikan nilai tambah pada organisasi dan dapat meningkatkan hasil kerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi. Untuk peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan kualitas responden, seperti memilih responden yang bersedia membantu mengisi kuesioner sehingga data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan peneliti akan menguntungkan peneliti.

Daftar Pustaka

- Adi, Mardianto. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Alotaibi, Adam G. (2001). *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait*. Public Personnel Management.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Billy Renaldo Potale dkk. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulotgo*. Volume. 16. No. 4. Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Baedhowi. 2007. Revitalisasi Sumber Daya Aparatur Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Publik. *Ilmu Administrasi Dan Organisasi, Bisnis dan Birokrasi*. Vol. 15, No.2 (Mei).
- Carlson, K. D, Connelly M. L, Mecham III, R.L. 2002. *Recruitmen Evaluation: The Cas For The Quality Of Applicants Attracted*. *Personel Psycology*.
- Fahmi, Ilham. 2007. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thalib dan Sarah. 2020. *Pengaruuh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Intensi Mogok Kerja Buruh Perempuan di Serikat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh Kabupaten Bekasi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.

-
- Handoko T, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ike. K.R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV AndiOffest.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.
- Kusumawati, Y, Putra, S, M. 2014. *Pengaruh Keadilan procedural Dan Keadilan Intraksional Terhadap Prilaku Retalisasi Karyawan*. Bali: Universitas Udayana.
- Kurniawan. 2014. *Strategi Rekrutmen di Organisasi Kemahasiswaan pada Kader HMI Cabang Ciputat*. Jakarta: Universitas Syarif Hidayatullah.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Putra S. M. Kusumawati. Y. 2014. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Intraksional Terhadap Prilaku Retalasi Karyawan*. Bali. Universitas Udayana Bali.
- Pareke. 2002. *Keadilan Distributive dan Keadilan prosedural Sebagai Determinan Kepuasan Pada Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasional*. Peneletian Tesis Magister Sains Karya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riva'i, V. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, M. S, Tracy, K. B, Renard, M. K. Harrison, J. K. & Carrol, S. J. 1995. *Dues Process in Performance Apparsial: al Quasi- Experiment in Procedural Justice*. Adminictrative Science Quartelly. 40: 495-523.



Qustolani Asep, H. 2017. Pengaruh *Kepuasan Kerja, keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Insutri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka*. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Unma.

*) Nurul HadiAlumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Abd. Kodir Djaelani Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) Khalikussabir Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma